

D.J. (647)

SANTIAGO, 19 NOVIEMBRE 2020

**RESOLUCIÓN Nº 02689 EXENTA**

**VISTOS:** lo dispuesto en los artículo 1º, 5º, y 19 N°1 de la Constitución Política de la República; en la Ley Nº 19.239; en el D.S. Nº 130 de 2017; en el artículo 2, artículo 3 N°7, artículo 4 y en las letras b) y d) del artículo 11 y artículo 12 del D.F.L. Nº 2 de 1994, ambos del Ministerio de Educación; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer; la Convención sobre la eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer o CEDAW; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención Belem do Para; en los Principios sobre la Aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual e identidad de Género, más conocidos como los "Principios de Yogyakarta"; en la Ley Nº 21.120 que reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género; en el D.F.L. Nº2 de 2009 del Ministerio de Educación que fija el texto resumido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº20.370 con las normas no derogadas del D.F.L. Nº1 de 2005; en el artículo 2º de la Ley 20.609; en los artículo 1º, 2º y 49º de la Ley 21.094; en el artículo 3º de la Ley 21.091; en la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el DFL Nº 29 del año 2005 del Ministerio de Hacienda; en el artículo 1º y siguientes del Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad Tecnológica Metropolitana, aprobado por Resolución Exenta Nº0451 del año 1996; en la Resolución Exenta Nº02720 de 2017 que aprueba el Instructivo de Denuncia de Acoso Estudiantil y Sexual de la Universidad; Resolución Exenta Nº2089 de 2018 que aprueba el Instructivo Provisorio contra el Acoso Sexual para la Comunidad UTEM; Resolución Exenta Nº 2039 de 2018 que crea la instancia universitaria denominada "Mesa triestamental para la construcción de un nuevo Protocolo de Denuncias contra el acoso y la violencia sexual de la Universidad Tecnológica Metropolitana" y su modificación en virtud de la Resolución Exenta Nº 2112/2020; en las Actas de la Mesa Triestamental para la Creación de un nuevo Protocolo contra la Violencia de Género; y según da cuenta el Certificado del Honorable Consejo Superior de la Universidad, de fecha 17 de noviembre de 2020;



**CONSIDERANDO:**

- 1.** Que es un principio consagrado en la Constitución Política de la República el hecho que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, lo cual repercute en todos los ámbitos de su vida.
- 2.** Que, de acuerdo al artículo 1º de la Ley Nº19.239, la Universidad Tecnológica Metropolitana es una institución de educación superior del Estado de Chile, concebida como un organismo autónomo y con patrimonio propio. Por su parte, el artículo 2º de la misma ley señala que su objeto fundamental será ocuparse en un nivel avanzado de la creación, cultivo y transmisión de conocimientos por medio de la investigación básica y aplicada, la docencia y la extensión en tecnología y de la formación académica, científica, profesional y técnica orientada preferentemente al quehacer tecnológico.
- 3.** Que, según el Plan de Desarrollo Estratégico UTEM 2016-2020, esta Casa de Estudios Superiores tiene como misión formar personas con altas capacidades académicas y profesionales, en el ámbito preferentemente tecnológico, apoyada en la generación, transferencia, aplicación y difusión del conocimiento en las áreas del saber que le son propias, para contribuir el desarrollo sustentable del país y de la sociedad de la que forma parte.

**4.** A su vez, el artículo 1 inciso 2° de la Ley N° 20.609 dispone que corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

**5.** Que, con el fin de fortalecer la institucionalidad universitaria en materia de Igualdad y equidad de género como asimismo aportar a la construcción de espacios educativos respetuosos, igualitarios y garantes de los derechos de todas y todos sus integrantes, mediante Resolución Exenta N°3173 de 2015 se aprobó el Procedimiento de Denuncia de Acoso Laboral y Sexual, y en el mismo sentido, mediante Resolución Exenta N° 2720 de 2017 se aprobó el Instructivo de Denuncia de Acoso Estudiantil y Sexual de la Universidad Tecnológica Metropolitana. Finalmente, por medio de la Resolución Exenta N°2089 de 2018, se aprobó el Instructivo Provisorio contra el Acoso para la Comunidad Universitaria de la UTEM.

**6.** Que, en tal sentido, se busca proteger a los y las integrantes de la Comunidad Universitaria, de los eventuales hechos que constituyan violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria que pudieran sufrir al interior de ésta Institución.

**7.** Que, la temática de género es un factor relevante para avanzar y profundizar en los cambios que requiere la sociedad toda. En este sentido, el desafío es resolver las brechas de igualdad de género existentes a nivel Universitario, como asimismo generar mecanismos, compromisos y medidas institucionales destinadas a disminuir las inequidades y alcanzar de cierta forma la equidad de género, lo que sin duda se puede lograr generando instancias participativas a nivel comunitario.

**8.** Que, la existencia de tratados internacionales y convenciones internacionales y del sistema interamericano, permite, en la actualidad, contar con un marco normativo que garantiza los derechos de las mujeres y que dan pautas para la formulación de políticas públicas que lo promueven. Entre ellas, podemos encontrar la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer; la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer o CEDAW; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención Belém do Pará, entre otras.

**9.** Que, en la actualidad, la violencia de género es una preocupación creciente tanto del Estado de Chile como de las comunidades educativas, lo que se ha visualizado en los últimos movimientos estudiantiles.

**10.** Que, de acuerdo a las movilizaciones del año 2018, realizadas por las estudiantes de la Comunidad Universitaria, se contemplaba el mejoramiento de los canales existentes para la formulación de denuncias y posteriores atenciones de las víctimas de violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria.

**11.** Que, así las cosas, la Universidad Tecnológica Metropolitana, atendido su carácter de servicio público y establecimiento de educación superior del Estado de Chile, ha determinado mejorar su procedimiento actual de denuncias de estas temáticas.

**12.** Que, según consta en Acta de Acuerdo de fecha 26 de julio de 2018 las representantes de las Asambleas de Mujeres Movilizadas UTEM, junto a las autoridades de la Universidad acordaron una serie de aspectos, en lo que se encontraba mejorar el Procedimiento de Denuncias ante situaciones de acoso al interior de la Universidad.



**13.** Que, conforme a lo anterior se creó por medio de la Resolución Exenta N°2039 de 2018 la Mesa Triestamental para la construcción de un nuevo Protocolo de Denuncias contra el Acoso y la Violencia Sexual al interior de la Universidad Tecnológica Metropolitana. Posteriormente, dicho acto administrativo fue modificado por medio de la Resolución Exenta N° 2112 de 6 de octubre de 2020.

**14.** Que, en la referida Mesa Triestamental participaron integrantes de los tres estamentos, tanto funcionarios y funcionarias académicos/as, funcionarios y funcionarias administrativos/as, y estudiantes de la Comunidad Universitaria. Además de la presencia de la Directora del Programa de Género y Equidad, de las profesionales de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias y de una abogada de la Dirección Jurídica.

**15.** Que, se llevaron a cabo 25 reuniones entre los meses de abril del año 2019 a septiembre del año 2020, en las que se analizó por parte de los y las integrantes de la Mesa Triestamental, las debilidades del actual protocolo, con miras al mejoramiento de este, consensuando las definiciones sobre la materia que atañe dicho Protocolo, el Procedimiento de las denuncias, las funciones y atribuciones de las personas intervinientes, así también las medidas provisorias con el objeto de garantizar los derechos de la/s persona/a afectada/s.

**16.** Que, tal instancia de participación otorgó los insumos para la creación del protocolo definitivo.

**17.** Que, el Honorable Consejo Superior de la Universidad Tecnológica Metropolitana, en Sesión VIRTUAL realizada con fecha 12 de noviembre de 2020, por la unanimidad de sus miembros en ejercicio y a proposición del Sr. Rector, acordó aprobar el Protocolo que a continuación se detalla, según da cuenta el Certificado emitido por el Sr. Secretario General de la Universidad de fecha 17 de noviembre de 2020.

**18.** Que, en ese contexto es necesario dictar el acto administrativo respectivo que apruebe dicho Protocolo, por tanto;

#### **RESUELVO:**

- 1. APRUÉBESE**, el siguiente **Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana** cuyo texto es el siguiente:

#### **TÍTULO PRELIMINAR:**

##### Disposiciones Generales.

Artículo 1º: *Ámbito de aplicación.* El presente instructivo tiene por objetivo principal regular el tratamiento de las denuncias que formule cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, esto es, estudiantes, académicas, académicos, funcionarias y funcionarios de la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente del estatuto aplicable o vínculo contractual, por hechos que constituyan violencia de género en cualquiera de sus formas, acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

Artículo 2º: *De la regulación de las sanciones.* Las eventuales responsabilidades y las sanciones a que puedan dar origen las conductas denunciadas deben ser determinadas conforme a las normas establecidas en el Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad Tecnológica Metropolitana o en el Estatuto Administrativo, según

corresponda. Sin perjuicio de aquello, se podrán investigar las denuncias efectuadas en contra de un prestador de servicios a honorarios, para determinar su continuidad contractual con la Institución.

## TÍTULO I

### Conceptos

#### **Párrafo 1°:** De Los Principios.

Artículo 3°: *Observancia de los principios*. En el proceso destinado a investigar los hechos denunciados y que puedan constituir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria, los y las intervinientes deberán observar con especial atención los principios consagrados en este instrumento.

Artículo 4°: *Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos*. El respeto, protección y promoción de los derechos humanos deberá regir en todas las etapas contempladas en este protocolo, y el procedimiento deberá velar por resguardar el derecho que le asiste a toda persona de proteger su dignidad e intimidad, como también todos los derechos fundamentales.

Artículo 5°: *Protección a la(s) víctima(s)*. En todas las etapas contempladas en este protocolo, se debe otorgar la debida protección a la víctima de los hechos denunciados, por lo que los y las intervinientes deben garantizar conforme a la normativa vigente sus derechos, evitando su revictimización.

Artículo 6°: *Presunción de Inocencia*. Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas, formándose la convicción necesaria del hecho denunciado, mediante un proceso legalmente tramitado, ya sea por medio de un sumario estudiantil regulado en el Reglamento de Disciplina Estudiantil, o una investigación sumaria o sumario administrativo, regulado en el Estatuto Administrativo.

Artículo 7°: *Confidencialidad*. Las personas que intervengan en el proceso o quienes tomen conocimiento, ya sea por medio del acompañamiento establecido en el presente protocolo, sumario estudiantil, investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, tienen estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentarios que tengan relación con alguna de las personas involucradas y/o las etapas que contempla este procedimiento. Las únicas excepciones de esta obligación es en el caso que existiere un requerimiento judicial, del Ministerio Público o un mandato legal, según sea el caso.

Artículo 8°: *Universalidad*. Toda persona que tenga la calidad de integrante de la comunidad universitaria tiene la posibilidad de denunciar hechos de Violencia de Género en cualquiera de sus formas y/o Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria, que atenten a su dignidad u otro derecho fundamental.

Sin perjuicio de aquello, las personas no contempladas en el párrafo anterior, que hayan sufrido hechos de violencia de género por parte de un/a integrante de la Comunidad Universitaria, siempre podrán ser acogidas y derivadas por el equipo profesional de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias a los programas e instituciones que correspondan.

Artículo 9°: *Celeridad*: Cada una de las diligencias o etapas deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, evitando todo exceso de burocratización de los procesos.



Artículo 10°: *Imparcialidad*. El Fiscal o la Fiscal investigador/a, así también como el Consejo Técnico, en su calidad de receptor/as de denuncias, deberán mantener una visión objetiva sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas, ajustándose a la normativa legal y reglamentaria vigente. En el evento de existir cualquier elemento que afecte la debida imparcialidad del/la Fiscal o Consejo Técnico, éstos/as deberán inhabilitarse de acuerdo a lo señalado en los párrafos siguientes.

Para conocer de los procesos disciplinarios sobre hechos de violencia de género y/o acoso sexual y/o discriminación arbitraria, la designación deberá recaer sobre una o un Fiscal con perspectiva de género. Sólo en casos calificados podrá designarse a otra persona.

Artículo 11°: *Responsabilidad*. Quien realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, utilizando las vías formales dispuestas para esos efectos. Además, es necesario que conozca que, frente a una falsa denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, previo sumario estudiantil, investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, en la que el o la fiscal o investigador/a se forme la convicción de que el hecho denunciado es inexistente. Lo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le correspondiere.

Artículo 12°: *Derecho a la Información*. Las personas afectadas o intervinientes, tendrán derecho a ser notificadas, aportar pruebas o antecedentes a la investigación, a ser informadas de la etapa de la investigación, de conformidad a la ley.

**Párrafo 2:** De Las Definiciones Aplicables a este Protocolo.

Artículo 13°: *Violencia de Género*. Cualquier acto u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el género, que produzca o pueda producir daños o sufrimientos físicos, sexuales o mentales en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Artículo 14°: *Acoso Sexual*. Se trata de una conducta discriminatoria como toda expresión de violencia de género, la cual constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se distinguirán, entre otros:

a) **Acoso sexual jerárquico:** Aquel que se configura por conductas de superiores jerárquicos de la persona afectada. Normalmente se asocia con beneficios o amenazas para la persona asediada según se acceda o no a los requerimientos del acosador.

Para los efectos de este instructivo, se entenderá que ejerce acoso sexual jerárquico, toda persona bajo cualquier calidad contractual con la Universidad, independiente de su función, grado, jerarquía o cometido.

b) **Acoso sexual horizontal:** Aquella conducta entre pares donde no existe una relación de poder formal. Por ejemplo: compañero y compañera de estudios; compañero y compañera de trabajo.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas, dentro o fuera de los espacios institucionales, que el o la Fiscal deberá tener en cuenta:

- i. Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no consentido, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.
- ii. Conducta verbal (oral y/o escrito) de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales no consentidas, que resulten molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, que se puede manifestar dentro o fuera de la Institución.
- iii. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición no consentida de genitales, partes íntimas o de material de cualquier tipo sexualmente sugestivo o pornográfico. Miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- iv. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

Artículo 15°: *Discriminación Arbitraria*. Se entenderá por toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, en particular cuando se funden en los siguientes motivos: raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales, o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad y discapacidad.

Artículo 16°: *Deber de denuncia*. Si estas conductas además son constitutivas de delito, se deberá acoger a la víctima por parte de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias, sin perjuicio que se active el Protocolo para investigar internamente la falta disciplinaria y derivar a las Instituciones correspondiente, con el fin de que efectúe la denuncia respectiva, para que se activen los canales formales de reparación, dispuestos por el Estado de Chile a través de los distintos organismos.

Artículo 17°: *Derivación*. Con todo, cuando se trate de hechos que puedan revestir exclusivamente carácter de acoso laboral, se deberá canalizar a través del procedimiento contra el acoso laboral o *mobbing*.

## **TÍTULO II:**

### De las Personas Intervinientes

#### **Párrafo 1°:** Del Consejo Técnico.

Artículo 18°: *Definición*. El Consejo Técnico es un equipo psicosocial perteneciente a la Oficina de Acompañamiento y Denuncias, que poseerán las competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en procesos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.

Artículo 19°: *Ámbito de actuación.* El Consejo Técnico podrá actuar conjunta o separadamente en los casos contemplados en este protocolo.

Artículo 20°: *De las inhabilidades del Consejo.* El Consejo Técnico se deberá inhabilitar en los casos en que exista:

- a) Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive;
- b) De amistad o jerarquía entre el Consejero/a Técnico/a y alguno de los/as involucrados/as en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual o Discriminación Arbitraria; o,
- c) Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.

El o la profesional del Consejo Técnico deberá inhabilitarse de oficio, y si no lo hiciera, tal inhabilidad deberá ser declarada por Contraloría Interna, ya sea de oficio o a petición de cualquiera de los/as involucrados/as. En estos casos, las denuncias deben ser recepcionadas y atendidas por el/la otro/a profesional Consejero/a Técnico/a.

Artículo 21°: *Obligación del Consejo Técnico.* Cuando el o los denunciados ya no sean parte de la comunidad universitaria, ya sea por haber perdido su calidad de estudiante o funcionario/a, el Consejo Técnico pondrá los antecedentes en conocimiento de Contraloría Interna para ésta actúe conforme a los antecedentes.

Artículo 22°: *Funciones.* El Consejo Técnico tendrá las siguientes funciones:

- a) Acoger y recepcionar todo relato susceptible de denuncia, en las materias de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria, por medio de una Entrevista de Primera Acogida.
- b) Informar y orientar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a consultar respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y su procedimiento respectivo.
- c) Brindar contención en situaciones de crisis.
- d) Orientar en la recopilación de antecedentes, en caso de que proceda.
- e) Realizar etapa indagatoria breve, según corresponda.
- f) Evaluar admisibilidad y pertinencia de la denuncia activando procedimiento institucional según corresponda.
- g) Sugerir medidas provisionales inmediatas, según se requiera.
- h) Realizar acompañamiento psicosocial a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria, según requerimiento. Y derivar, en los casos que se requiera atención especializada.
- i) Llevar registro de las denuncias recepcionadas e ingresadas, de las consultas recibidas, denuncias activadas y fichas de las personas que llevan procesos de reparación en la Oficina de Acompañamiento y Denuncias, las que en ningún caso podrán ser divulgadas.

**Párrafo 2°:** De la Fiscalía.

Artículo 23°: *Fiscal o Investigador/a.* Existirá un/a abogado/a con competencias para realizar la investigación de los procedimientos disciplinarios administrativos y/o



estudiantiles, según corresponda, en materias asociadas a Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.

Artículo 24º: *Inhabilidades*. El/la abogado/a que sea nombrado/a Fiscal o Investigador/a se deberá inhabilitar en los casos en que exista:

- a) Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive con alguna de las partes;
- b) De amistad o jerarquía entre alguno/a de los/as involucrados/as en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual o Discriminación Arbitraria; o,
- c) Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso que el/la abogado/a se encuentre inhabilitado/a o medie cualquier otra causa que le impida asumir su función, se nombrará Fiscal o Investigador/a según las reglas generales aplicables al caso concreto. Con todo, se propenderá a que la persona sobre quien recaiga dicha función, cuente con perspectiva de género.

Artículo 25º: *Funciones*. La Abogada o Abogado nombrada o nombrado Fiscal o Investigador/a tendrá las siguientes funciones específicas:

- a) Llevar a cabo las etapas del procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo o estudiantil, según corresponda, dispuestos formalmente por la autoridad competente para estos efectos, de hechos que puedan constituir Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria.
- b) Informar y orientar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a su orientación respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y que no hayan activado el protocolo institucional.
- c) Realizar acompañamiento jurídico a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria que no haya activado el protocolo institucional, según requerimiento.
- d) Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales, en los expedientes correspondientes de conformidad a los instrumentos establecidos para tales efectos.
- e) Proponer a las autoridades correspondientes la aplicación de medidas provisionales.
- f) Las que correspondan al ejercicio de su función, de acuerdo a la reglamentación interna y normativa general.

**Párrafo 3º:** De Las Partes.

Artículo 26º. *De la legitimación activa*. Toda persona que integra la comunidad universitaria, independiente de su vínculo estatutario o contractual, podrá denunciar hechos que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.

Si la persona denunciante no es integrante de la comunidad universitaria, el equipo psicológico, social y jurídico realizará la orientación en las materias que correspondan y emitirán informe a la Vicerrectoría Académica si se trata de un o una estudiante y a la Contraloría Interna o Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, en caso de ser un funcionario/a académico/a o no académico/a.



Artículo 27°: *De la legitimación pasiva.* Podrá tener la calidad de denunciado/a, cualquier integrante de la comunidad universitaria, independiente de su vínculo estatutario o contractual, por hechos que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.

Artículo 28°: *Orientación.* En tanto exista un proceso de investigación vigente, el Consejo Técnico podrá orientar y realizar derivaciones pertinentes al área de acompañamiento, según requiera la persona denunciada.

### **TÍTULO III:**

Del Procedimiento.

#### **Párrafo 1°:** De La Denuncia.

Artículo 29°: *Requisitos.* Toda denuncia deberá reunir a lo menos los siguientes requisitos:

- a) Efectuarse por escrito o de forma oral (presencial o de forma remota). En este último caso el Consejo Técnico tiene la función de transcribir relato en Formulario de denuncias, disponible para tales efectos.
- b) Individualización del/la denunciante, indicando medios de contacto.
- c) Individualización de la o las personas contra las cuales se dirige la denuncia.
- d) Relación clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia.
- e) Indicación de los medios de respaldo que posee, si los hubiere.

Artículo 30°: *Del Formulario.* Para efectos de facilitar la elaboración de la denuncia, existirá un formulario tipo a disposición de toda la comunidad universitaria, elaborado por la Oficina de Acompañamiento y Denuncias.

Artículo 31°: *Del registro.* Cada denuncia tendrá asignado un rol y el Consejo Técnico dejará registro de las denuncias ingresadas en un libro destinado para tales efectos. Deberá entregar certificado de ingreso a la persona denunciante.

Artículo 32°: *De la ratificación de la denuncia.* En caso de denuncias que se entreguen vía correo electrónico, por sobre cerrado y/o anónimas, éstas se deben ratificar y validar por medio de una Entrevista de Primera Acogida, instancia que será citada por parte del Consejo Técnico. En la cual se complementen los requisitos de ingreso de toda denuncia ya mencionados.

Artículo 33°: *Deber de información.* Todo/a integrante de la comunidad universitaria que por cualquier vía reciban una denuncia por Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria, la pondrá, a disposición del Consejo Técnico, para los fines que sean procedentes en un plazo máximo de dos días. A su vez, toda autoridad que tome conocimiento de un hecho constitutivo a estas materias deberá derivar dentro del mismo plazo al Consejo Técnico.

Artículo 34°: *De la inadmisibilidad de la denuncia.* Cualquier denuncia que no cumpla con los requisitos señalados precedentemente, será declarada inadmisibile de plano.

Artículo 35°: *Denuncia anónima*. Es aquella comunicación realizada por una persona que no desea ser identificada, pudiendo ser un/a testigo del hecho o bien la propia persona afectada. Toda denuncia anónima será acogida, escuchada, orientada y contenida, en la cual se recabará información confidencial sobre un hecho que constituya eventual Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria. Posterior a esta comunicación, el Consejo Técnico, contactará a la persona afectada del hecho para realizar las gestiones indagatorias y conocer su voluntad frente a la activación del procedimiento institucional. Por tanto, toda denuncia anónima deberá individualizar al menos a la persona afectada, en caso contrario, no se cumple con los requisitos de admisibilidad de toda denuncia.

Artículo 36°: *Denuncia Colectiva*. Es aquel mecanismo que permite que varias personas afectadas por una misma situación puedan activar el protocolo institucional en conjunto, debiendo cumplir con los requisitos formales.

Artículo 37°: *Denuncia Falsa*. Es aquella en la que no existen motivos plausibles para interponerla y especialmente aquellas que puedan perjudicar la honra de cualquier persona, su dignidad o estabilidad laboral. Esta denuncia será investigada y sancionada conforme a lo señalado en el Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad Tecnológica Metropolitana, el Estatuto Administrativo y/o tomada en consideración para la continuidad de un prestador de servicios a honorarios. Para tales fines, el Consejo Técnico y/o la o el Fiscal, según corresponda, deberá poner los antecedentes en conocimiento de la autoridad correspondiente.

**Párrafo 2°: De La Investigación.**

Artículo 38°: *Primeras actuaciones*. Una vez recibida una denuncia, el Consejo Técnico estudiará los hechos, recopilará todos los antecedentes y realizará las diligencias necesarias para la adecuada presentación de ésta y propender la mejor cautela de derechos de las personas involucradas.

Artículo 39°: *Decisión del Consejo Técnico*. Una vez recibida la denuncia e investigados los hechos por el Consejo Técnico, éste deberá emitir un informe fundado en el cual contenga una recomendación expresa respecto si iniciar la vía disciplinaria o no. Situación que se informará a la persona afectada.

En caso que no se inicie la vía disciplinaria, el Consejo podrá sugerir alternativas que permitan a las personas denunciantes subsanar y superar los hechos objeto de la denuncia y con el fin de evitar que las conductas que motivaron la denuncia perduren en la Universidad.

Asimismo, se podrán proponer y sugerir otras medidas de gestión a las jefaturas correspondientes, tendientes a cautelar el debido respeto a los principios de no discriminación, equidad de género, respeto, tolerancia, inclusión y equidad, entre otros.

Para lo anterior se contará con un plazo máximo de 10 días hábiles.

Artículo 40°: *De la celeridad*. En este proceso, el Consejo Técnico actuará con la diligencia que toda situación Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria demanda, por lo que evitará la realización de actuaciones innecesarias, propiciando siempre la fluidez en los actos administrativos.

Artículo 41°: *Del curso de la denuncia*. Una vez que el Consejo Técnico ha efectuado las primeras indagaciones y ha estimado procedente sugerir la vía disciplinaria, deberá remitir los antecedentes a la autoridad que corresponda, para que, con el mérito de los



antecedentes, pondere la necesidad de instrucción de un proceso disciplinario ya sea sumario estudiantil, investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda. Para lo anterior, se contará con un plazo de 8 días hábiles.

La autoridad que puede disponer la realización del procedimiento disciplinario podrá devolver los antecedentes al Consejo Técnico si a su juicio, no se han agotado las diligencias en la etapa previa o bien, requiere de mayores antecedentes para decidir, esta acción deberá realizarse dentro del plazo antes referido.

Artículo 42º: *Del nombramiento de el/la Fiscal, Investigador/a.* El nombramiento se efectuará en el acto administrativo que instruye el respectivo proceso disciplinario.

Artículo 43º: *Plazos.* La investigación y el procedimiento se adecuará a los plazos establecidos en la normativa aplicable de conformidad al proceso disciplinario instruido, ya sea remitiéndose a lo establecido en el Reglamento de Disciplina Estudiantil o al Estatuto Administrativo.

**Párrafo 3º:** De las Medidas Provisionales y Sanciones.

Artículo 44º: *Garantía de los derechos.* Al momento de recibir la denuncia, con el objeto de garantizar los derechos de la persona afectada y con su consentimiento, podrá el Consejo Técnico, previa a la tramitación del sumario, proponer a la autoridad respectiva, la adopción de medidas provisionales. Así también, la o el Fiscal, podrá proponer estas medidas, durante la tramitación del proceso disciplinario cuando existan elementos que hagan urgente e inmediata su aplicación.

Las medidas provisionales podrán ser:

- a) Requerir facilidades académicas y/o laborales para la persona denunciante.
- b) Cambio de sección, de la persona denunciada.
- c) Realizar derivaciones asistidas a otros organismos según se requiera.
- d) Otras medidas idóneas que resguarden la dignidad y los derechos tanto de las personas denunciadas y sus testigos

Artículo 45º: *Sanciones de general aplicación.* Se aplicarán las sanciones que se contemplan de conformidad al procedimiento disciplinario instruido y a la calidad del denunciado, según se trate del Reglamento de Disciplina Estudiantil o Estatuto Administrativo.

**2. DÉJESE SIN EFECTO,** la Resolución Exenta N° 2089 de fecha 3 de agosto de 2018, que aprueba el Instructivo Provisorio contra el acoso para la comunidad universitaria de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Regístrese y comuníquese

**LUIS PATRICIO BASTIAS ROMAN**  
Firmado digitalmente por LUIS PATRICIO BASTIAS ROMAN  
Fecha: 2020.11.19 17:32:39 -03'00'

**LUIS LEONIDAS PINTO FAVERIO**  
Firmado digitalmente por LUIS LEONIDAS PINTO FAVERIO

DISTRIBUCIÓN:  
RECTORÍA  
GABINETE DE RECTORÍA  
DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO  
Departamento de Desarrollo Estratégico  
Departamento de Autoevaluación y Análisis

Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES  
Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos  
Programa de Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación y Creación (PIDi)  
Programa de Sustentabilidad  
DIRECCIÓN JURÍDICA  
PROGRAMA DE GÉNERO Y EQUIDAD  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO  
Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB  
DIRECCIÓN DE RELACIONES ESTUDIANTILES  
Servicio de Bienestar Estudiantil  
Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación  
Servicio de Salud Estudiantil - SESAES  
DIRECCIÓN DE DOCENCIA  
SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3)  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN ACADÉMICA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA  
Programa de Políticas Públicas – PEPP  
Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera  
Departamento de Economía, Recursos Naturales y Comercio Internacional.  
Departamento de Estadística y Econometría  
Departamento de Gestión de la Información  
Departamento de Gestión Organizacional  
Escuela de Contadores Auditores  
Escuela de Bibliotecología  
Escuela de Administración  
Escuela de Comercio Internacional  
Escuela de Ingeniería Comercial  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL  
Programa de Competencias Laborales  
Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales – CENIM  
Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente  
Departamento de Ciencias de la Construcción  
Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial  
Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente  
Escuela de Construcción Civil  
Escuela de Arquitectura  
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE  
Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI  
Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente – CEDETEMA  
Departamento de Química  
Departamento de Matemáticas  
Departamento de Física  
Departamento de Biotecnología  
Escuela de Química  
Escuela de Industria Alimentaria y Biotecnología  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL  
Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC  
Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM  
Programa Centro de Cartografía Táctil  
Departamento de Diseño  
Departamento de Cartografía  
Departamento de Trabajo Social  
Departamento de Humanidades  
Escuela de Diseño  
Escuela de Cartografía  
Escuela de Trabajo Social  
FACULTAD DE INGENIERIA  
Departamento de Informática y Computación  
Departamento de Industria  
Departamento de Electricidad  
Departamento de Mecánica  
Escuela de Informática  
Escuela de Industria  
Escuela de Mecánica  
Escuela de Electrónica  
Escuela de Geomensura  
Escuela de Transporte y Tránsito  
Programa Tecnológico del Envase – PROTEN



Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES  
Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos  
Programa de Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación y Creación (PIDi)  
Programa de Sustentabilidad  
DIRECCIÓN JURÍDICA  
PROGRAMA DE GÉNERO Y EQUIDAD  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO  
Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB  
DIRECCIÓN DE RELACIONES ESTUDIANTILES  
Servicio de Bienestar Estudiantil  
Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación  
Servicio de Salud Estudiantil - SESAES  
DIRECCIÓN DE DOCENCIA  
SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3)  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN ACADÉMICA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA  
Programa de Políticas Públicas – PEPP  
Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera  
Departamento de Economía, Recursos Naturales y Comercio Internacional.  
Departamento de Estadística y Econometría  
Departamento de Gestión de la Información  
Departamento de Gestión Organizacional  
Escuela de Contadores Auditores  
Escuela de Bibliotecología  
Escuela de Administración  
Escuela de Comercio Internacional  
Escuela de Ingeniería Comercial  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL  
Programa de Competencias Laborales  
Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales – CENIM  
Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente  
Departamento de Ciencias de la Construcción  
Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial  
Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente  
Escuela de Construcción Civil  
Escuela de Arquitectura  
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE  
Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI  
Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente – CEDETEMA  
Departamento de Química  
Departamento de Matemáticas  
Departamento de Física  
Departamento de Biotecnología  
Escuela de Química  
Escuela de Industria Alimentaria y Biotecnología  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL  
Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC  
Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM  
Programa Centro de Cartografía Táctil  
Departamento de Diseño  
Departamento de Cartografía  
Departamento de Trabajo Social  
Departamento de Humanidades  
Escuela de Diseño  
Escuela de Cartografía  
Escuela de Trabajo Social  
FACULTAD DE INGENIERIA  
Departamento de Informática y Computación  
Departamento de Industria  
Departamento de Electricidad  
Departamento de Mecánica  
Escuela de Informática  
Escuela de Industria  
Escuela de Mecánica  
Escuela de Electrónica  
Escuela de Geomensura  
Escuela de Transporte y Tránsito  
Programa Tecnológico del Envase – PROTEN



UTEM-VIRTUAL  
PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN  
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA  
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y POSTÚTULOS  
Editorial  
Desarrollo Cultural  
VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
Departamento de Recursos Humanos  
Departamento de Obras y Servicios Generales  
Departamento de Abastecimiento  
Unidad de Bodega  
Unidad de Inventario  
Jefe de Campus Área Central  
Jefe de Campus Providencia  
Jefe de Campus Macul  
DIRECCIÓN DE FINANZAS  
Departamento de Contabilidad  
Departamento de Aranceles  
Departamento de Administración de Fondos  
Unidad de Estudios  
Departamento de Cobranza  
UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO  
SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL  
ANFUTEM  
ANFUTEM 2.0  
AFAUTEM  
SECRETARÍA GENERAL  
Unidad de Títulos y Grados  
Unidad de Archivo Institucional  
Oficina General de Partes  
CONTRALORÍA INTERNA  
Departamento de Control de Legalidad  
Departamento de Auditoría Interna



**PCT**

PCT/GMN